

## Helsingin yliopisto - Helsingfors universitet - University of Helsinki ID 2002-1607

Tiedekunta-Fakultet-Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos-Institution-Department Kansantaloustieteen laitos	
Tekijä-Författare-Author Raunio, Eero			
Työn nimi-Arbetets titel-Title Myyntihenkilöstön kompensatiojärjestelmät			
Oppiaine-Läroämne-Subject Kansantaloustiede			
Työn laji-Arbetets art-Level Pro gradu		Aika-Datum-Month and year 2002-04-17	Sivumäärä-Sidantal-Number of pages 82 + 17
<p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Yrityksessä myyntiä suorittavat myyjät. Saavutettu myynnin määrä ei riipu pelkästään myyjien osaamisesta, vaan myös myyjien motivaatiosta, joka on riippuvainen myyjien työstään saamasta korvauksesta. Päävaihtoehtoja myyjien kontrolloimiseksi on kaksi: käyttäytymisen valvonta tai lopputuloksen mukaan maksettava kompensatio. Tutkielmassa tarkastellaan agenttiteorian avulla ovatko tietyt myynnin kompensatiojärjestelmät parempia, kuin muut vaihtoehdot, ja missä tilanteissa. Tarkoituksena on myös selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat eri kompensatiojärjestelmien optimaalisuuteen.</p> <p>Myyjä (agentti) toteuttaa myyntijohdon (päämiehen) antamia tehtäviä. Myyntijohdon ongelmana on suunnitella kompensatiojärjestelmä, joka maksimoi yrityksen voiton. Tehtävää vaikeuttaa se, että toteutunut myynti on stokastinen työpanoksen funktio. Yritys ei näe lopputuloksesta myyjän työpanosta. Yrityksen ei myöskään ole mahdollista valvoa myyjän käyttäytymistä täydellisesti, sillä myyjät suorittavat työtään usein omatoimisesti yrityksen ulkopuolella, ilman suoranaista valvontaa. Nämä seikat tekevät myynnin kompensation ongelmasta hyvin erilaisen verrattuna muihin yrityksen funktioihin.</p> <p>Kompensatiojärjestelmiä on kolme eri päätyyppiä: kiinteä palkka, provisio tai kiinteän palkan ja kannustimen yhdistelmä. Yhdistelmäjärjestelmä voi olla jokin seuraavista: palkka ja provisio; palkka ja bonus; palkka, provisio ja bonus tai provisio ja bonus. Kiinteä palkka on työntekijän kannalta turvallinen, koska se on säännöllinen ja aina sama (kunnes toisin sovitaan). Kiinteän palkan ongelmina ovat sen pieni motivoiva vaikutus, sekä sen vaatima työtehtävien tarkka määrittely ja tehtävien valvonta. Yritykset käyttävätkin usein työn tuloksista riippuvaa palkkaa työntekijöiden motivoimiseksi.</p> <p>Tutkielmassa ei ole ratkaistu yhtä optimaalista kontrollimuotoa kaikkiin tilanteisiin. Sen sijaan on osoitettu, että myyjän kompensation tulee sisältää sekä kiinteä, että suorituksesta riippuva osuus. Kompensations jakautuminen suoritukseen perustuvaan ja kiinteän osaan riippuu myyjien riskin sietokyvystä ja myyntiympäristöstä. Riskineutraalien myyjien, joilla on vastuullisuusrajoite, kannustinjärjestelmä voidaan toteuttaa antamalla heille myyntitavoite, jonka tavoittamisesta maksetaan bonus. Tämän lisäksi maksetaan kiinteää palkkaa. Riskiä kaihtaville myyjille parhaan ratkaisun tuottava järjestelmä on kiinteä palkka ja myynnistä maksettava provisio. Jos myyntityötä on mahdollista valvoa osittain, ja samalla vähentää provision osuutta, yrityksen nettovoitto kasvaa. Jos valvonta ei ole mahdollista yritys voi saavuttaa parhaan tuloksen rajaamalla alhaiset toteutuneet myynnin määrät marginaalikompensations ulkopuolelle. Tällöin myyjälle maksetaan provisiota tietyn myyntitavoitteen saavuttamisen jälkeen.</p>			
Avainsanat-Nyckelord-Keywords myyntihenkilöstön kompensatio kannustinjärjestelmät agenttiteoria			
Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited			
Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information			